

УДК 69.003 : 658.323

В.А.ПАСИЧНЫЙ, канд. экон. наук, Т.Е.ОДАРЕНКО

*Харьковская национальная академия городского хозяйства*

## **РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ФОНДОВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОТДЕЛЬНЫХ ГРУПП РАБОТНИКОВ СТРОИТЕЛЬНОЙ ФИРМЫ**

Рассматриваются проблемы формирования части фонда заработной платы структурных подразделений строительных фирм, отношения к общепроизводственным затратам, предлагается конкретный механизм повышения обоснованности этих средств на стадиях их планирования и определения по фактическим результатам деятельности.

На наш взгляд, в современной экономической литературе [1-3] при рассмотрении различных аспектов, направлений и механизмов совершенствования системы обеспечения надлежащего уровня мотивации трудовой деятельности незаслуженно недооценивается (а многими, включая и хозяйственную практику, игнорируется) значимость такого органичного блока этой системы как механизма обеспечения коллективной заинтересованности работников. Особую практическую значимость имеют совершенные, действенные механизмы обеспечения коллективной заинтересованности трудовых коллективов низовых структурных подразделений строительных фирм, где, как правило, преобладает бригадная форма организации труда. Бесспорно, что определяющая роль при этом принадлежит механизмам формирования фондов заработной платы.

В настоящем исследовании рассматривается проблема формирования лишь той части средств фонда заработной платы, которая относится не на прямые затраты.

Новый порядок формирования размера средств общепроизводственных затрат (накладных расходов) в составе сметной стоимости строительно-монтажных работ обеспечивает возможность более обоснованно управлять этой частью затрат в процессе их фактического формирования.

Эта задача особо важна относительно средств оплаты труда, включаемых в общепроизводственные затраты (накладные расходы).

В соответствии с п.4.2.1.1 ДБН Д.1.1-1-2000 [4] заработная плата работников, предусматриваемая в общепроизводственных (накладных) расходах, рассчитывается исходя из трудозатрат этих работников и соответствующей стоимости человеко-часа.

В инвесторских сметах трудозатраты работников, заработная плата которых предусмотрена в общепроизводственных расходах, ( $T_{пр.}$ ) определяется по формуле

$$T_{\text{ПР}} = T_{\text{ПЗ}} \times K, \quad (1)$$

где  $T_{\text{ПЗ}}$  – нормативная трудоемкость работ, предусматриваемая в прямых затратах, которая учитывает трудозатраты рабочих-строителей, монтажников, а также рабочих, занятых управлением и обслуживанием машин, чел./ч;  $K$  – усредненный коэффициент перехода от нормативной трудоемкости работ, предусматриваемых в прямых затратах, к трудозатратам работников, заработная плата которых учитывается в общепроизводственных расходах.

Для обоснованного управления процессом расходования средств заработной платы, учитываемой в общепроизводственных расходах, каждой строительной фирме целесообразно на базе анализа сложившейся практики расходования этой части средств и экспертных оценок структуры и экономической эффективности их использования, установить свои нормативные значения коэффициентов, отражающих трудозатраты каждой из следующих групп работников, заработная плата которых относится к общепроизводственным затратам:

- 1) работников аппарата управления ( $K_{\text{а}}$ );
- 2) линейных работников ( $K_{\text{л}}$ );
- 3) рабочих, занятых обеспечением санитарно-бытовых условий работников, выполняющих основные строительные работы ( $K_{\text{б}}$ );
- 4) рабочих, занятых (непосредственно на стройплощадке) обеспечением условий безопасности производства работ и охраны труда ( $K_{\text{о}}$ );
- 5) рабочих, занятых строительством, ремонтом, разборкой и перемещением временных сооружений, (непосредственно на строительной площадке), складских помещений, заборов, дорог, сетей водо- и энергоснабжения и т.п. ( $K_{\text{в}}$ );
- 6) рабочих, выполняющих отдельные виды работ, названных в п.3-5, вне строительной площадки, т.е. в мастерских, транспортных и складских хозяйствах, подсобных производствах ( $K_{\text{в.с.}}$ ).

При установлении нормативных значений названных коэффициентов следует детально проанализировать и критически оценить фактически сложившийся уровень значения каждого из них. Важно убедиться, что их суммарное фактическое значение не превышает тот нормативный уровень, который предусмотрен в составе сметной стоимости среднегодового комплекса работ, выполняемых фирмой, т.е. соблюдается условие

$$K_{\text{а}}^{\Phi} + K_{\text{л}}^{\Phi} + K_{\text{б}}^{\Phi} + K_{\text{о}}^{\Phi} + K_{\text{в}}^{\Phi} + K_{\text{в.с.}}^{\Phi} = K. \quad (2)$$

Уровень фактически сложившихся значений рассматриваемых коэффициентов может быть рассчитан по данным за анализируемый предшествующий период (год, квартал, или несколько характерных для фирмы месяцев). При этом целесообразно рассчитывать два значе-

ния фактического уровня каждого из коэффициентов, отражающего “общепроизводственные” трудозатраты:

1) уровень трудозатрат соответствующей группы работников (например, аппарата управления) к фактическим затратам труда относимых к прямым затратам ( $T_{ПЗ}^{\Phi}$ ), т.е. по формуле

$$K_{a1}^{\Phi} = (C_a^{\Phi} \times T_{РЧ}) / T_{ПЗ}^{\Phi}, \quad (3)$$

где  $C_a^{\Phi}$  – фактическая численность работников аппарата управления;  $T_{РЧ}$  – количество рабочих часов (фонд рабочего времени) за анализируемый период (год, квартал), ч;

2) уровень трудозатрат каждой из групп работников к нормативной трудоемкости фактически выполненных работ, заработная плата по которой относится к прямым затратам ( $T_{ПЗ}^{НФ}$ ):

$$K_{a2}^{\Phi} = (C_a^{\Phi} \times T_{РЧ}) / T_{ПЗ}^{НФ}. \quad (4)$$

Соотношения между этими двумя значениями коэффициентов (например,  $K_{a1}^{\Phi}$  и  $K_{a2}^{\Phi}$ ) могут быть различным ( $K_{a1}^{\Phi} > K_{a2}^{\Phi}$  либо наоборот), что зависит от организационно-технического уровня производства строительно-монтажных работ в фирме и особенно от объемов выполняемых строительно-монтажных работ.

Для определения устанавливаемых фирмой нормативных значений рассматриваемых коэффициентов ( $K_a$ ,  $K_l$ ,  $K_b$ ,  $K_o$ ,  $K_v$ ,  $K_{vc}$ ,) важно, чтобы соблюдалось условие (2), т.е. чтобы суммарная их величина значительно не превышала сметного уровня  $K$  (см. формулу (1)), иначе предусмотренный в сметной стоимости строительно-монтажных работ уровень затрат на заработную плату рассматриваемых групп работников не покроем фактически сложившегося.

Предлагаемый механизм установления коэффициентов основных групп не прямых затрат строительной фирмы по заработной плате целесообразно использовать, прежде всего, при обосновании стоимости строительного объекта (комплексе строительно-монтажных работ, включая ремонтные) на стадии заключения договора подряда (с заказчиком или генподрядчиком).

Для формирования общего фонда заработной платы коллектива работников каждого из подразделений, целесообразно дополнительно включать в механизм формулы формирования фонда заработной платы нормативным методом систему принятых в фирме оценочных показателей, отражающих уровень достигнутых результатов деятельности соответствующего структурного подразделения и (или) фирмы в целом [5]. Например, для рабочих  $j$ -го строительного участка фонд заработной платы рекомендуется определять по формуле

$$F_{PJ} = K_{kj} \times K_{Cvj} \times K_{Cj} \times (1 + K_v \times K_o \times K_b) \times T_{ПЗj} \times C_{aj}, \quad (5)$$

где  $K_{kj}$ ,  $K_{Cvj}$ ,  $K_{Cj}$  – коэффициенты, отражающие соответственно достигнутые уровни качества, своевременности выполнения заданий и себестоимости;  $T_{пзj}$  – нормативная (сметная) трудоемкость выполненного объема работ, предусмотренная в прямых затратах, чел.-ч.;  $C_{aj}$  – среднечасовая тарифная ставка рабочих  $j$ -го участка, грн./чел.-ч.

С целью обоснованного планирования и, в особенности, формирования рассматриваемой части фондов заработной платы по фактическим результатам деятельности строительных участков значения соответствующих коэффициентов ( $K_6$ ,  $K_0$  и  $K_v$ ) необходимо определять (и устанавливать) многовариантными в зависимости от: а) стадий (технологических этапов) строительства объекта; б) видов выполняемых строительно-монтажных работ и организационно-технического уровня их выполнения; а также от в) установленного (планируемого) уровня комфортности и безопасности трудовой деятельности.

Для отдельных видов рассматриваемых затрат заработной платы (например по группам  $K_6$  и  $K_0$ ) более целесообразным может быть установление нормативов расхода заработной платы на 1 чел.-день прямых трудозатрат.

Уровень мотивации трудовой деятельности при использовании механизма формулы (5) существенно зависит от состава и объективности определения оценочных показателей (в нашем примере это  $K_{kj}$ ,  $K_{Cvj}$ ,  $K_{Cj}$ ). Их состав должен учитывать, прежде всего, специфику функциональной деятельности оцениваемого подразделения, значимость – с позиции фирмы в целом – для конкретного оцениваемого периода (месяца, срока выполнения заказа) влияния тех или иных факторов, учитываемых посредством принятой системы оценочных показателей.

Предлагаемый нами механизм формирования средств фонда заработной платы, расходуемых на не основную деятельность, позволяет существенно повысить обоснованность определения и эффективность расходования их сумм с учетом реальных условий выполнения строительно-монтажных работ на стройплощадках.

1.Безтелесна Л., Мішук Г., Мартинюк С. Удосконалення механізму мотивації продуктивності найманих працівників // Україна: аспекти праці. – 2006. – №1. – С.

2.Дмитренко Г.А., Шарапатова Е.А, Максименко Т.М. Мотивация и оценка персонала. – К.: МАУП, 2002. –

3.Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб: Питер, 2002. –

4.Реформування ціноутворення та взаємовідносин у будівництві / Держбуд України. – К.: НВФ «Інпроект», 2000. –

5.Пасичный В.А., Швец Р.В. Повышение обоснованности формирования фонда оплаты труда структурных подразделений строительных фирм в условиях новой системы ценообразования. // Коммунальное хозяйство городов: Науч.-техн. сб. Вып.34. – К.:

Техніка, 2001.– С.166-169.

*Получено 23.03.2007*

УДК 624 : 33 : 65.012.34 : 591.046

В.Ю.СВІТЛИЧНА, канд. екон. наук

*Харківська національна академія міського господарства*

## **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ І ЛОГІСТИКИ В СИНЕРГЕТИЧНІЙ КОНЦЕПЦІЇ РОЗВИТКУ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Досліджуються сутність двох економічних явищ – логістика і синергетика. Обґрунтовується тісна взаємодія і зв'язок принципів й методології бухгалтерського обліку та засад логістики. Вивчається вплив даного зв'язку на синергетичні процеси у вітчизняному будівництві.

Будівельні підприємства України здійснюють свій розвиток під впливом масштабних трансформаційних економічно-політичних перетворень в країні. Часто непередбачуваний розвиток подій обумовлює актуальність пошуку будівельними підприємствами шляхів підвищення ефективності своєї діяльності та подальшого розвитку. В цьому сенсі заслуговує пильної уваги впровадження у діяльність аналізованих підприємств логістичних і синергетичних шляхів розвитку, а також удосконалення ведення бухгалтерського обліку їх діяльності.

Дослідженню питань теорії синергетики присвячено численну кількість праць вітчизняних і зарубіжних дослідників, таких як В.Лавриненко, С.Мочерний, Г.Хакен [13, 17, 21] та ін. Концептуальні засади логістики знайшли своє відображення у роботах Б.Анікіна, В.Бочарова, М.Васелевського, А.Зевакова, В.Лукинського, О.Малікова, Д.Уотерса [6, 8, 10, 12, 15, 16, 20]. Методологічні принципи організації та ведення бухгалтерського обліку в будівництві регламентуються численними нормативними документами [1-5], а також ґрунтовно викладено у роботах [7, 9, 19].

Разом з тим, все ще повністю не вивчено взаємообумовлюючий вплив цих трьох економічних категорій на діяльність підприємств України в сучасних умовах розвитку вітчизняної економіки.

Метою даної статті є дослідження засад та переваг створення й впровадження у діяльність будівельних підприємств системи «бухгалтерський облік – логістика – синергетика» з метою підвищення ефективності їх економічного розвитку.

Перед тим як викласти основні моменти дослідження, вважаємо за необхідне торкнутися суті категоріального апарату.